

諮問庁：国土交通大臣

諮問日：令和元年11月5日（令和元年（行個）諮問第119号）

答申日：令和元年12月18日（令和元年度（行個）答申第108号）

事件名：本人の成績評価記録等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「北陸地方整備局が保管している私の身上書及び人事記録，成績評価記録などの個人情報」（以下「本件請求保有個人情報」という。）につき，別紙に掲げる文書1ないし文書29に記録された保有個人情報（以下，併せて「本件対象保有個人情報」という。）を特定し，その一部を不開示とした決定は，妥当である。

第2 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）12条1項の規定に基づく開示請求に対し，令和元年5月13日付け国北整総個第1号により北陸地方整備局長（以下「処分庁」という。）が行った一部開示決定（以下「原処分」という。）について，その取消しを求める。

2 審査請求の理由

審査請求人が主張する審査請求の理由は，審査請求書及び意見書の記載によると，おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

ア 開示された特定年月日Aから特定年月日Bまでの間の「人事評価記録書（一般職員）」に記載されている「I 能力評価」の表中の「評価者の（所見），（標語）」欄及び「調整者（任意）」欄並びに「全体標語等」の表中の「評価者の（所見），（全体標語）欄」及び「調整者の（所見）」欄，「II 業績評価」の「1 目標」の表中の「評価者の（所見），（標語）欄」及び「調整者（任意）」欄，「2 目標以外の業務への取組状況等」の表中の「評価者の（所見）」欄並びに「3 全体標語等」の表中の「評価者の（所見），（全体標語）」欄及び「調整者の（所見）」の部分（以下「個別標語等」という。）について，黒塗りされ，不開示となっているのは，次の点から開示されるべきである。

（ア）特定年月日付けの人事院事務総長からの審査請求人への送付文書によると，「行政措置の要求に関する判定書の送付について」（以

下、「判定書」という。)の7頁から8頁、判定、第2、4申請者の人事評価の結果、(1)能力評価及び(2)業績評価の記載内容からすると、北陸地方整備局当局は人事院には申請者の黒塗りされた部分が開示されているにも関わらず、北陸地方建設局長が本人に個別標語等を開示しないのは不当である。

(イ) 判定書の7頁と8頁の(1)能力評価と(2)業績評価には、「評価者及び調整者の所見欄には、評価の根拠となる具体的な事実の記載がない。」と人事院事務総長に指摘されている。また、判定書の18頁には「人事評価記録書の所見欄には、評価の根拠となる事実のうち顕著なものや特記すべき事項等のほか、上位又は下位の標語を付与した理由を記載することにされているが、(中略)申請者の人事評価記録書の所見欄にはそれがほとんど記載されていないことから、今後、当局には、より一層適切な人事評価の運用が求められる。」と記載されており、北陸地方整備局当局に対して、人事評価制度の運用を適切に行う事を求めているところである。

この記載内容からすると、黒塗りされている個別標語等は評価の根拠となる記載がされていないことから、不開示の理由には該当しない。

(ウ) 北陸地方整備局当局は個別標語等を黒塗りにして、開示しなかったのは上記(イ)の事実を隠蔽するためと思料される。

イ 保有個人情報開示請求書の請求者である審査請求人は、本人の「人事記録、成績評価記録などの個人情報」を請求したにも関わらず、「人事評価記録書」以外が開示されなかったが、人事院事務総長の「判定書」には次のように記載されていることから、これに該当する個人情報が北陸地方整備局に保管されているはずである。また、「他の者に比べて不足している」という評価の根拠となる審査請求人に係わる資料が保管されていなければならない。「人事評価記録書」以外に該当する個人情報が保管されていなければ、人事院にこのような説明はできないはずである。

よって、上記アに該当する審査請求人の個人情報の開示及び「他の者に比べて不足している」という評価に係わる記録が開示することを要求する。

(ア) 「判定書」の9頁のイ。当局は、(略)と評価していた、(後略)

(イ) 「判定書」の9頁のウ。当局は上記記載の申請者の勤務ぶりや評価について、過去に申請者の上司であった複数の職員から聞いた事実に基づき判断したものである、(後略)

ウ 「判定書」の5頁の「(2)昇任者の選考手続等」には(略)と記載されていることから、このことに係わる審査請求人の個人情報

の開示を請求する。

エ 「判定書」の5頁の下から3行目から「当局は、身上書の記載内容や（略）からのヒアリング結果等を踏まえつつ、（後略）」と記載しているが、身上書の開示はされたものの、「（略）からのヒアリング結果等」の部分の開示がされなかった。審査請求人は（略）ですが、管理職は所属職員の身上書記載事項以外の事柄（例えば、身上書記載内容以外に移動可能な範囲、結婚、出産、進学希望など）について、所定の様式により（略）に提出することを当局に求められ、現に提出していることから、審査請求人に関してもこれに類する個人情報が保管されていなければならない。この（略）から人事当局へ説明した審査請求人の個人情報が「（略）のヒアリング結果等」に該当するにも係わらず、この度の開示請求において、身上書以外の個人情報が開示されなかった。よって、「（略）からのヒアリング結果等」に該当する情報の開示を請求する。

（2）意見書

ア 情報開示された審査請求人の人事評価記録書（一般職員）の「能力評価」及び「業績評価」の「評価者」と「調整者」の欄が黒塗り（不開示）されているが、次の点からこの不開示は法14条7号二に該当せず、北陸地整当局の不適切な人事評価の運用実態を申請者や職員に見えないようにするための詭弁である。

（ア）人事院事務総長から申請者への特定年月日G付（略）の判定書を資料として提出する。なお、以下に該当する部分に下線を付した。

（イ）判定書の7頁の4，（1）能力評価には特定年月日Hから特定年月日Iまでの5回の能力評価について記述されるとともに、「なお、評価者及び調整者の所見欄には、評価となる具体的な事実の記載がない。」と指摘されており、この部分を黒塗りして開示したのは不当であり、法14条7号二を盾にして、事実を隠蔽するためと思われる。

（ウ）判定書の18頁の4において、当局に対して、「今後、当局には、より一層の適切な人事評価の運用が求められる。」と記載されている。当局は、判定書を受理してから8カ月経過し、この間に令和元年度の能力評価を終えたにも関わらず、評価者に対して運用の改善策が示されていないことから、判定書の指摘を真摯に履行する姿勢になく、漫然と従前のやり方を踏襲し改善を図っていない。

イ 判定書9ページのイとウに該当する人事評価が開示（黒塗り資料さえもない）されていないのは、次のことから法14条7号二を悪用して、申請者に係る判定書に記載されているような事実がなく、当局が人事院に対して虚偽の説明をした可能性が高い。

- (ア) 申請者に係る能力評価について、人事評価記録書の評価者と調整者の所見欄に記載がないにも関わらず判定書ではイのように記載されているのは、当局が人事院に回答したにも関わらず、ウの記載からその根拠となる人事評価資料（個人情報）を人事院に示さなかった。
- (イ) 申請者の能力評価について判定書にはイのように記載されていることから、イが事実であれば、仮に法14条7号ニに該当するとしても、「上司であった複数の職員から聞いた事実」（以下「上司の意見」という。）の議事録などの事実を証明する個人記録が存在（以下「議事録等」という。）しなければならない。上司の意見の議事録等のうち、判定書の関わる記述と日時、場所、ウに該当する上司を除く出席者さえも開示されないのはこのような事実がなかった可能性が高い。
- (ウ) また、このような上司の意見聴取は申請者だけについて行われていたのか、国土交通省において（略）以上への昇任者に対して通常に行われていることなのか、（略）もしも本当に上司の意見聴取が行われていた事実があるならば申請者に対する悪意から特別に行われた可能性が高い。
- (エ) 「上司の意見」は、判定書では「複数の職員から聞いた事実」と記載されているが、申請者の評価者である（略）ではない可能性が高い。なぜなら、能力評価の全体標語において（略）と評価し、期末面談でも高い評価を受け、これに類する指摘はされたことがない。特定期間に申請者の上司の（略）は5人いることから、5回以上（能力評価の毎であれば6回分）の議事録等が保存されていなければならないが、この「上司の意見」の議事録等は黒塗りによる部分開示すらもされていないことからこのような事実がなかった可能性が高い。また「職員から聞いた事実」と記載されていることから、（ウ）の（略）からしても上司である（略）ではない可能性もある。当局による人事評価制度を悪用した事実と異なる虚偽の説明を人事院に行った可能性がある。このことは法に反する違法行為であることから情報公開・個人情報保護審査会の権限により事実関係を確認することを望む。当局は法14条7号ニを盾にして、この事実を隠蔽しようとしていると思われる。
- ウ 判定書の5頁、（2）の下から3行目には「当局は、この身上書の記載内容や（略）からのヒアリングの結果等を踏まえつつ、」と記載されている。北陸地方整備局内においては当局の指示に基づき所場長等が別紙1（略）の様式により部下職員の事情を把握し、文書により提出している。審査請求人も部下職員との身上書の面談（ヒアリング）

において、別紙1の様式に基づき面談し、(略)に提出をしている。
また、審査請求人は(略)との面談において別紙1と同様の内容で面談を受けている。よって、北陸地方整備局は、身上書の面談結果を別紙1の様式に基づき保管、または別紙1の項目で整理して保管していることから、この面談(ヒアリング)資料の開示を求める。

エ 北陸地方整備局当局からは身上書の保管期間は1年と聞いているが、人事課は人事院に対して、審査請求人の身上書は特定年度Aから特定年度Bまでを保管している旨の説明をし、そのため別紙2(略)に示すように人事院から審査請求人に事務連絡がきた。開示された身上書は特定年Aから特定年Bの4年分であるが、特定年度Cから特定年度C(原文ママ)の2カ年分も審査請求人の身上書も開示できるはずである。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求について

- (1) 本件開示請求は、法に基づき処分庁に対し、審査請求人の「北陸地方整備局が保管している私の身上書及び人事記録、成績評価記録などの個人情報」(本件請求保有個人情報)について、開示を求めてなされたものである。
- (2) 本件開示請求を受けて、処分庁は、別紙本件対象保有個人情報を特定し、文書の一部開示決定(国北整総個第1号)(原処分)を行った。
- (3) これに対し、審査請求人は、諮問庁に対し、原処分を取り消すことを求めるとの審査請求を提起した。

2 審査請求人の主張について

審査請求書によれば、審査請求人の主張は、おおむね以下のとおりである。

- (1) 人事評価記録書の不開示部分については、不開示事由たる、法14条7号二には該当しない。
- (2) 「人事評価記録書」以外の人事記録、成績評価記録などの個人情報の開示を求める。

3 国家公務員の人事評価制度の概要

(1) 人事評価の意義

ア 人事評価とは、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう(国家公務員法(昭和22年法律第120号。以下「国家公務員法」という。)18条の2第1項)。

イ 人事管理の基礎となる人事評価においては、育成や配置に資するよう、職員の能力や実績を評価し、その結果を職員にフィードバックし

ていくことが求められるため、人事評価制度は、他の職員との比較による相対評価ではなく、職員一人一人の職務遂行能力や勤務実績を客観的な基準に照らして把握する絶対評価によるものとされている。

(2) 人事評価の実施権者及び実施規程等

ア 所轄庁の長は、人事評価を実施する責務を課されているが（国家公務員法70条の3）、實際上、所轄庁の長が常にその権限を自ら行使することを期待することは困難であるため、制度の合理的、効果的運営の観点から、その指定した部内の上級の職員（以下「実施権者」という。）が実施することが認められている（人事評価の基準、方法等に関する政令（以下「政令」という。）2条）。実施権者は、所轄庁の長があらかじめ内閣総理大臣と協議して定めた人事評価の実施規程に基づいて人事評価をする（政令1条1項）。

イ 国土交通省の職員（観光庁、気象庁、運輸安全委員会及び海上保安庁の職員を除く。ただし、国家公務員法34条1項6号に規定する幹部職員を含む。）の人事評価は、国家公務員法、政令及び人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令（以下「内閣官房令」という。）の定めのほか、国土交通省人事評価実施規程（国土交通省訓令第36号。以下「実施規程」という。）の定めるところにより実施される。実際に人事評価を行うに当たっては、内閣人事局及び人事院が、国家公務員を対象として、人事評価の目的、仕組み、具体的な評価手続等について理解を深めるとともに、実際に評価を行う際の手引きとして作成した人事評価マニュアル（以下「人事評価マニュアル」という。）が利用されている。

(3) 人事評価の方法及び流れ

ア 人事評価は、能力評価及び業績評価により、10月1日から翌年9月30日までの期間を単位として毎年実施する（定期評価）（政令4条、5条、実施規程5条1項）。定期評価における能力評価は、10月1日から翌年9月30日までを評価期間とし、評価期間において現実に職員が職務遂行の中で取った行動を、標準職務遂行能力の類型を示す項目として実施規程に定める項目ごとに、各評価項目に係る能力が具現されるべき行動として実施規程に定める行動に照らして、当該職員が発揮した能力の程度を評価することにより行われる（政令4条3項、5条3項、実施規程5条2項第1号）。定期評価における業績評価は、10月1日から翌年3月31日までの期間及び4月1日から9月30日までの期間をそれぞれ評価期間とし、評価期間において職員が果たすべき役割について、業務に関する目標を定めることその他の方法により当該職員に対してあらかじめ示した上で、当該役割を果たした程度を評価することにより行われる（政令4条4項、5条4項、

実施規程5条2項2号)。

- イ 実施権者は、定期評価における能力評価及び業績評価を受ける職員(以下「被評価者」という。)の監督者の中から評価者を、評価者の監督者の中から調整者を指定する(政令7条, 実施規程3条1項)。
- ウ 実施権者は、評価期間の開始に際し、実施規程別紙1「人事評価記録書」に、付属「評価項目及び行動・着眼点一覧表」から被評価者の職位に対応した評価項目及び行動, 着眼点等を記載した上で、全ての被評価者に配布する(内閣官房令5条, 実施規程別紙3「実施要領」1)。
- エ 評価者は、業績評価の評価期間の開始に際し、被評価者と期首面談(4月及び10月)を行い、業績評価の目標の設定その他被評価者が果たすべき役割を確定し、認識の共有化を図る(政令12条, 実施規程9条2項)。
- オ 評価者は、定期評価における能力評価及び業績評価を行うに際しては、その参考とするため、被評価者に対し、あらかじめ、評価期間において被評価者が発揮した能力及び挙げた業績に対する被評価者自らの認識その他評価の参考となるべき事項について申告を行わせる(政令8条, 13条, 実施規程6条)。
- カ 評価者は、定期評価における能力評価に当たっては評価項目ごとに、業績評価に当たっては果たすべき役割(目標を定めることにより示されたものに限る。)ごとに、それぞれ評価結果を表示する記号(以下「個別評語」という。)を付すほか、評価結果をそれぞれ総括的に表示する記号(以下「全体評語」という。)を付すものとされている(政令6条1項)。実施規程によれば、評価者は、被評価者ごとに作成された人事評価記録書の評価者欄に個別評語, 全体評語及びそれぞれの評語を付した理由その他参考となる事項を記載するものとされている(実施規程別紙3「実施要領」IV, 1)。定期評価における個別評語及び全体評語の段階は、本省内部部局の局長, 部長級以外の職員の評価では、5段階(S(特に優秀), A(通常より優秀), B(通常), C(通常より物足りない), D(はるかに及ばない)の5段階であり、個別評語については、小文字で表記される。)とされている(政令6条2項3号)。上記評語の段階については、平成26年10月1日以前は、アルファベットのみであり、評語ごとの「特に優秀」等の括弧書きの記載はなかった。
- キ 調整者は、評価者による評価について不均衡があるか否かについて審査を行い、必要に応じて評価者から情報を収集し、全体評語を付すことにより調整を行う。この場合、調整者は、人事評価記録書の調整者欄に自ら全体評語を付すとともに、氏名, 調整の日付を記載する

(実施規程別紙3「実施要領」Ⅳ, 2, (2)②)。また, 調整者は, 全体評語を付す前に評価者に再評価を行わせることができる(政令9条2項, 14条, 実施規程7条2項)。

ク 実施権者は, 調整者による調整について審査を行い, 適当でないと認める場合には調整者に再調整を行わせた上で評価が適当である旨の確認を行う(政令9条3項, 14条, 実施規程7条3項)。

ケ 評価者は, 上記クの実施権者の確認の後, 被評価者と期末面談(3月及び9月)を行い, 被評価者の開示に対する意思の確認を行った上で, 評価結果の開示を希望しない被評価者を除き, 能力評価及び業績評価の全体評語を開示するとともに, 評価結果及びその根拠となる事実に基づき指導及び助言を行う(実施規程8条1項, 9条1項)。なお, 評価結果の開示を希望しない被評価者について, 全体評語が中位より下の段階である場合には, 全体評語を開示しなければならない(実施規程8条2項)。

4 原処分に対する諮問庁の考え方について

本件審査請求については, 原処分のうち, 不開示とした部分の取り消し及び「人事評価記録書」以外の「人事記録, 成績評価記録などの個人情報」の開示を求めているが, 本件諮問に当たり, 原処分の妥当性について検討した結果は次のとおりである。

(1) 本件対象保有個人情報の特定の妥当性について

ア 本件に対する処分庁の考え方

法13条1項2号において, 開示請求書には「開示請求に係る保有個人情報に記載されている行政文書の名称その他の開示請求に係る保有個人情報を特定するに足りる事項」を記載するとされているところ, 本件の保有個人情報開示請求書(以下「本件開示請求書」という。)では「北陸地方整備局が保管している私の身上書及び人事記録, 成績評価記録などの個人情報」と記載されている。当該記載事項により, それぞれ以下の観点より具体の保有個人情報の特定が可能であったため, 形式上の不備の補正は不要と判断し, 保有個人情報を特定した。

(ア) 身上書

処分庁では, 職員から身上書を提出させており, 当該身上書を本件開示請求書に記載されている「身上書」として特定した。

(イ) 人事記録

処分庁では, 国家公務員法19条の規定に基づき, 任命権者として人事記録を作成していることから, 当該人事記録を本件開示請求書に記載されている「人事記録」として特定した。

(ウ) 成績評価記録など

処分庁では、政令21条の規定に基づき、人事評価（勤務成績の評価）の記録として人事評価記録書を作成していることから、当該人事評価記録書を本件開示請求書に記載されている「成績評価記録」として特定した。

イ 特定の妥当性について

本件開示請求書では、開示を請求する保有個人情報として「北陸地方整備局が保有している私の身上書及び人事記録、成績評価記録などの個人情報」とされているところ、前述のとおりそれぞれ具体的な保有個人情報の特定が可能であったため、保有個人情報を特定したものである。

開示請求書において、法13条1項2号の「開示請求に係る保有個人情報を特定するに足りる事項」の記載が不十分である場合には、法13条3項に「開示請求書に形式上の不備があると認めるときは、開示請求をした者に対し、相当の期間を定めて、その補正を求めることができる。」と規定されているところ、本件開示請求書に記載された事項により、保有個人情報が特定されたことから、補正は必要ないものとする処分庁の判断は妥当である。

ウ 審査請求書における審査請求人の主張について

審査請求人は、上記2（2）ないし（4）において、行政措置要求の判定書に記載された、本人の勤務ぶりや評価、また、特定役職昇任の選考に当たり、職員の職務遂行能力等を総合的に判断し、最も適任と認められる者を選考した根拠となる資料の開示がされなかったと主張しているが、本件開示請求書を見る限り、審査請求人が主張する文書が請求されているとは解することができず、上記イの判断を左右するものではない。

(2) 不開示部分に関する処分の妥当性について

ア 本件に対する処分庁の考え方

人事に係る事務に関して作成される文書について、率直かつ具体的な情報の記載が期待される場合に、当該記載情報を開示すると、率直かつ具体的な記載が望み難くなり、当該記載の内容が形骸化するなど、人事管理に係る事務の適切な運用が困難となるおそれが認められるときには、当該記載情報は、法14条7号二に該当すると認められる。本件不開示部分に記載されている情報は、いずれも、以下のとおり、開示されると人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるものとして、不開示とした。

イ 不開示部分の記載内容について

不開示となっている人事評価記録書には、被評価者、評価者及び調

整者がそれぞれ記載する欄が存在し、その不開示部分には、評価者が当該評価期間において把握した被評価者の職務遂行状況等を踏まえて記載した、個別評語、全体評語及びそれぞれの評語を付した理由その他参考となる事項（所見）の記載や、調整者が評価者による評価についての審査及び調整を行った上で記載した、能力評価又は業績評価の各個別評語（任意）及び各全体評語に係る所見の記載がある。

ウ 法14条7号ニ該当性について

法14条7号ニは、国の機関等が行う事務又は事業に関する情報であって、開示することにより、人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれのあるものを不開示情報とすると定めているところ、法は、国の機関等の事務又は事業の適正かつ円滑な運営を図りつつ、個人の権利利益を保護することを目的とし（法1条）、原則として行政機関が保有する自己を本人とする保有個人情報の開示請求権を認める一方で（法14条柱書き）、その例外の一つとして同条7号において国の機関等の事務又は事業の運営に生じる支障の程度を具体的かつ類型的に定めた不開示情報に該当した場合に不開示とするものとしていることからすれば、同号柱書き及び同号ニ所定の「支障」は、名目的なものでは足りず、実質的なものでなければならず、また、その「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が必要である。

人事評価記録書の不開示部分には、被評価者の職務遂行状況等について、ありのままの率直な記載がされることが予定されていると認められるところ、これが被評価者に開示されることになれば、評価者は、被評価者から反発、苦情、非難等を受けることや、被評価者と評価者との間の信頼関係が失われること等によってその後の業務運営が困難になることを恐れ、率直かつ詳細な記載を避け、当たり障りのない記載をする事態も想定され、その結果、正確かつ詳細な人事情報の把握ができず、適切な人事評価を行うことができなくなり、処分庁の人事管理事務に実質的な支障が生ずるおそれがあるというべきであり、かつ、その「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性がある。

また、期末面談においては、評価の基礎となった事実に基づいて指導、助言という目的に沿って、被評価者に伝えるべき事実の範囲やその場合の表現等について、十分な配慮がされることが前提とされており、人事評価記録書の記載内容を表現も含めてそのまま伝達することが予定されているとは認められない。したがって、被評価者

が、人事評価記録書の開示を受け、その記載内容を表現等も含めてそのまま認識した場合、上記配慮の下に行われる指導、助言の場面と比較して、反発等が生じる可能性及びその反発等がより強いものとなる可能性が高まることから、本件人事評価記録書不開示部分を開示することによる弊害は避けがたいと考えられる。

これらの点から、本件不開示部分については、法14条7号ニ所定の「国の機関・・・が行う事務又は事業に関する情報であって、開示することにより・・・当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当するものであり、審査請求人から開示請求のあったこれらの資料について、不開示とした原処分は妥当である。

エ 人事院又は開示請求者に対する人事評価記録書の開示情報の違いについて

審査請求人の「人事院には申請者の黒塗りされた部分が開示されているにも関わらず、北陸地方整備局長が本人に個別評語等を開示しないのは不当である」という主張に対し、処分庁の意見は次のとおりである。

人事院は、国家公務員法86条に基づく勤務条件に関する行政措置の要求（以下「行政措置要求」という。）があったときは、同法87条に基づき、必要と認める調査、口頭審理その他の事実審査を行い、事案を判定しなければならないとされている。また、人事院規則13-2第7条1項において、人事院は、事案の審査のため必要と認めるときは、申請者、内閣総理大臣若しくは申請者の所轄庁の長若しくはそれらの代理人又はその他の関係者から意見を徴し、又はこれらのものに対し資料の提出を求め、若しくは出頭を求めてその陳述を聞き、その他の必要な事実調査を行うことができるとされている。

本来、人事評価記録書については、自己を本人とする保有個人情報の開示請求を行ったとしても、業績評価及び能力評価の全体評語以外の評価者及び調整者が記載した内容については、法14条7号ニに該当するため不開示としているところであるが、人事院は、審査請求人が行った特定役職昇任を求める等の行政措置要求に対し、事案を判定するに当たり、国家公務員法87条及び人事院規則13-2第7条1項に基づき、人事当局に事実審査に必要な資料を求め、その資料の1つとして審査請求人の人事評価記録書を求めたものであり、人事当局はその求めに応じる必要がある中で、昇任の判断要素の1つとなる人事評価結果の内容を明らかにしなければ、人事院が事案を判定するのは困難となることから、人事院に提出した人事

評価記録書については、本来不開示とする箇所も全て開示したものである。また、人事院に対し、人事評価記録書の内容を全て開示したからといって、その後自己を本人とする保有個人情報の開示請求があったとしても、上記ウのとおり、人事評価記録書については、業績評価及び能力評価の全体評語以外の評価者及び調整者が記載した内容は、法14条7号ニに該当するため、不開示となる。

5 結論

以上のことから、原処分は、妥当であると考える。

第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- ① 令和元年11月5日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同月22日 審議
- ④ 同年12月6日 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑤ 同月9日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ⑥ 同月16日 審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件開示請求について

本件開示請求は、本件請求保有個人情報の開示を求めるものである。処分庁は、本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報として、本件対象保有個人情報を特定し、その一部を不開示とする決定（原処分）を行った。

これに対し、審査請求人は、本件対象保有個人情報の外にも本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報が存在するはずであり、また、不開示部分は開示すべきであるとして、原処分の取消しを求めているが、諮問庁は原処分を妥当としていることから、以下、本件対象保有個人情報の見分結果を踏まえ、本件対象保有個人情報の特定の妥当性及び不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 本件対象保有個人情報の特定の妥当性について

(1) 原処分で本件対象保有個人情報を特定した理由について、当審査会事務局職員をして諮問庁に改めて確認させたところ、諮問庁は、おおむね以下のとおり説明する。

ア 本件の開示請求書には「北陸地方整備局が保管している私の身上書及び人事記録、成績評価記録などの個人情報」と記載されている。当該記載により、下記（ア）ないし（ウ）のとおり具体の保有個人情報の特定が可能であったため、補正は不要と判断し、本件対象保有個人情報を特定した。

(ア) 身上書

開示請求時点で北陸地方整備局において保有していた審査請求人

の身上書を特定した。

(イ) 人事記録

国家公務員法 19 条の規定に基づき処分庁が任命権者として作成している審査請求人に係る人事記録を特定した。

(ウ) 成績評価記録など

政令 21 条の規定に基づき人事評価（勤務成績の評価）の記録として人事評価記録書を作成していることから、開示請求時点で北陸地方整備局において保有していた審査請求人に係る人事評価記録書を特定した。

イ 審査請求人は、審査請求書において、行政措置要求の判定書に記載された本人の勤務ぶりの評価及び特定役職昇任の選考の根拠となる資料の開示がなかったと主張するが、開示請求書の記載からは審査請求人が主張する文書が請求されていると解することはできず、上記アの判断を左右するものではない。

(2) 以下、検討する。

ア 本件開示請求書の「請求する保有個人情報名称等」欄の記載によると、本件開示請求は、審査請求人に係る身上書、人事記録及び人事評価記録書を求めるものであると解したとする諮問庁の説明は首肯でき、一方、本件請求保有個人情報には、行政措置要求の判定書に記載された本人の勤務ぶりの評価及び特定役職昇任の選考の根拠となる資料も含まれるとする審査請求人の主張は、本件開示請求書の上記記載等からは認め難い。

イ したがって、北陸地方整備局において、本件対象保有個人情報の外に本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報を保有しているとは認められない。

3 不開示部分の不開示情報該当性について

(1) 原処分で不開示とされた部分は、文書 6 ないし文書 29 の一部であり、諮問庁は、理由説明書（上記第 3）において、当該部分を不開示とした理由について、おおむね以下のとおり説明する。

原処分で不開示とした部分は、被評価者の職務遂行状況等について、評価者によるありのままの率直な意見の記載がされることが予定されていると認められるところ、これが被評価者に開示されることになれば、評価者は、被評価者から反発、苦情、非難等を受けることや、被評価者と評価者との間の信頼関係が失われること等によってその後の業務運営が困難になることを恐れ、率直かつ詳細な記載を避け、当たり障りのない記載をする事態も想定され、その結果、適切な人事評価を行うことができなくなり、人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある。

(2) 以下，検討する。

- ア 文書6ないし文書29を見分したところ，審査請求人の能力評価及び業績評価の記録書であり，「Ⅰ 能力評価」の表中の「評価者の（所見），（評語）」欄及び「調整者（任意）」欄並びに「全体評語等」の表中の「評価者の（所見），（全体評語）」欄及び「調整者の（所見）」欄並びに「Ⅱ 業績評価」の「1 目標」の表中の「評価者の（所見），（評語）」欄及び「調整者（任意）」欄，「2 目標以外の業務への取組状況等」の表中の「評価者の（所見）」欄並びに「3 全体評語等」の表中の「評価者の（所見），（全体評語）」欄及び「調整者の（所見）」欄の部分が不開示とされていると認められる。
- イ 国家公務員に係る人事評価は，政令及び内閣官房令（平成26年5月30日以前は人事評価の基準，方法等に関する内閣府令）により，最低限，実施権者により確認された全体評語を被評価者に開示することが求められ，それ以外の評価結果については，各所轄庁の長が実施規程において開示範囲を定めることとされている。そこで，当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ，国土交通省においては，実施規程8条に能力評価及び業績評価の全体評語を開示するものと規定され，実際にも実施権者により確認された調整者の全体評語を開示する運用がされているとのことであった。
- ウ 当該不開示部分は，調整者の全体評語を除く，評価者及び調整者の被評価者に対する評価が記載される部分であり，被評価者に開示することが想定されていないと認められるから，これを開示すると，評価者等が率直かつ詳細な記載を避け，当たり障りのない記載をする事態も想定され，その結果，適切な人事評価を行うことができなくなり，人事管理に係る事務に関し，公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある旨の上記諮問庁の説明は首肯できる。
- エ また，審査請求人は，人事院による行政措置要求の審査に当たり，処分庁は人事院に対して不開示部分を開示した文書を提出しているのだから，審査請求人による開示請求に対しても不開示部分を開示すべき旨主張するが，人事院は審査請求人からの行政措置要求の内容を審査するために法令上定められた職務権限に基づき処分庁から当該情報を入手しているものであり，この手続により当該不開示情報が人事院に共有されたことをもって，当該情報が公にされた情報であるとはいえず，法に基づく開示請求に対する法14条各号に定める不開示情報該当性の判断が左右されるものではない。
- オ したがって，当該不開示部分は，法14条7号二に該当すると認められるので，不開示としたことは妥当である。

4 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件請求保有個人情報の開示請求につき、本件対象保有個人情報を特定し、その一部を法14条7号二に該当するとして不開示とした決定については、北陸地方整備局において、本件対象保有個人情報の外に開示請求の対象として特定すべき保有個人情報を保有しているとは認められないので、本件対象保有個人情報を特定したことは妥当であり、不開示とされた部分は、同号二に該当すると認められるので、不開示としたことは妥当であると判断した。

(第5部会)

委員 南野 聡, 委員 泉本小夜子, 委員 山本隆司

別紙

本件対象保有個人情報

| | | |
|-------|-----------------|-------|
| 文書 1 | 身上書（特定年月日 C 現在） | |
| 文書 2 | 身上書（特定年月日 D 現在） | |
| 文書 3 | 身上書（特定年月日 E 現在） | |
| 文書 4 | 身上書（特定年月日 F 現在） | |
| 文書 5 | 人事記録 | |
| 文書 6 | 人事評価記録書（特定期間 A | 能力評価） |
| 文書 7 | 人事評価記録書（特定期間 B | 業績評価） |
| 文書 8 | 人事評価記録書（特定期間 C | 業績評価） |
| 文書 9 | 人事評価記録書（特定期間 D | 能力評価） |
| 文書 10 | 人事評価記録書（特定期間 E | 業績評価） |
| 文書 11 | 人事評価記録書（特定期間 F | 業績評価） |
| 文書 12 | 人事評価記録書（特定期間 G | 能力評価） |
| 文書 13 | 人事評価記録書（特定期間 H | 業績評価） |
| 文書 14 | 人事評価記録書（特定期間 I | 業績評価） |
| 文書 15 | 人事評価記録書（特定期間 J | 能力評価） |
| 文書 16 | 人事評価記録書（特定期間 K | 業績評価） |
| 文書 17 | 人事評価記録書（特定期間 L | 業績評価） |
| 文書 18 | 人事評価記録書（特定期間 M | 能力評価） |
| 文書 19 | 人事評価記録書（特定期間 N | 業績評価） |
| 文書 20 | 人事評価記録書（特定期間 O | 業績評価） |
| 文書 21 | 人事評価記録書（特定期間 P | 能力評価） |
| 文書 22 | 人事評価記録書（特定期間 Q | 業績評価） |
| 文書 23 | 人事評価記録書（特定期間 R | 業績評価） |
| 文書 24 | 人事評価記録書（特定期間 S | 能力評価） |
| 文書 25 | 人事評価記録書（特定期間 T | 業績評価） |
| 文書 26 | 人事評価記録書（特定期間 U | 業績評価） |
| 文書 27 | 人事評価記録書（特定期間 V | 能力評価） |
| 文書 28 | 人事評価記録書（特定期間 W | 業績評価） |
| 文書 29 | 人事評価記録書（特定期間 X | 業績評価） |